

**CONSULTORÍA
PARA LA ELABORACIÓN DE UN INFORME DE
SEGUIMIENTO INFORME DE LA CEDAW SOBRE LAS
MUJERES Y SUS DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y
CULTURALES EN EL PERÚ**

INFORME DE SINTETIZACIÓN DE CONTENIDOS

EQUIDAD - PERÚ

Consultoras:

Carolina Tello Atencia

Karina Alarcón Calixto

Lima, octubre 2022

Índice

Introducción

Capítulo I: Situación de las mujeres en el sector agroindustrial peruano

I.I Situación general en latinoamérica

I.II Balance general en el Perú

I.II.I Estado del empleo de la mujer

I.II.II Brecha Salarial

I.II.III Seguridad Social Laboral

I.II.IV Autonomía Económica

I.II.V Sobrecarga de la Economía del Cuidado

I.II.VI Seguro médico y atención en salud

I.II.VII Servicios de atención frente a la violencia y programas sociales

Capítulo II: Avances del Estado peruano en relación a las recomendaciones de la CEDAW

II.I Sobre los Derechos Económicos

II.I.I Condiciones laborales equitativas y justas en la agroindustria

II.I.II Acceso al trabajo decente

II.I.III Acceso y promoción de la capacitación, servicios técnicos y financieros por parte de las mujeres de la agroindustria

II.I.IV Usos del tiempo de las mujeres de la Agroindustria (Reparto de los trabajos domésticos y de cuidados frente al tiempo dedicado a actividades laborales).

II.II Derechos Sociales

II.II.I Acceso a la protección social (seguridad social, bajas laborales, desempleo, jubilación, maternidad, etc.)

II.II.II Situación del acceso a la vivienda de la mujer de la agroindustria

II.II.III Acceso a educación gratuita y de calidad

II.II.IV Acceso a la sanidad pública y una vida libre de violencia

II.II.V Participación en los ámbitos de la vida pública de la comunidad y el estado

II.II.VI Acceso a la alimentación y a la seguridad alimentaria

II.III Derechos Culturales

II.III.I Acceso a la información y libertad de expresión en su idioma materno

II.III.II Adecuación de las normas al enfoque intercultural

II.III.III Políticas y acciones frente a la discriminación étnico/racial

II.IV Igualdad de oportunidades

II.IV.I Brechas de Empleos

II.IV.II Brechas salariales

II.IV.III Transversalización del enfoque de género e igualdad de oportunidades

II.IV.IV Eliminación de la discriminación por razón de género

II.IV.V Participación en el establecimiento y control de las políticas públicas orientadas al bienestar de las mujeres de la agroindustria.

Capítulo III: Conclusiones

Bibliografía

Introducción

El presente informe de sintetización de contenidos, se elabora en marco a la *consultoría para la Elaboración de un Informe de seguimiento de la CEDAW sobre las Mujeres y sus Derechos Económicos, Sociales y Culturales en el Perú*, promovida por el Centro de Políticas Públicas y Derechos Humanos (EQUIDAD - PERÚ).

El proceso metodológico se basa en el enfoque cualitativo de revisión documental, que permitió el análisis de distintos instrumentos de política internacional como son las *Observaciones finales sobre el Noveno Informe Periódico del Perú del Comité de la CEDAW (2022)* y el *Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 (OD5)*; además de instrumentos de política nacional como son el *Plan de Acción Nacional sobre Empresas y Derechos Humanos*, la *Política Nacional de Trabajo Decente*, *Política Nacional de Igualdad de Género*, el *Plan Estratégico Multisectorial de Igualdad de Género* y el *Plan de Desarrollo Nacional al 2050* y el *Informe Alternativo sobre la situación de las trabajadoras de la agroindustria (Perú EQUIDAD y la Coordinadora Nacional de Derechos Humanos, 2022)*. Como resultado se visualizó la situación de las mujeres en la agroindustria, los avances del Estado peruano en materia de derechos y se elaboraron conclusiones.

Capítulo I: Situación de las mujeres en el sector agroindustrial peruano

I.1 Situación general en Latinoamérica

A casi tres años de la emergencia sanitaria por el COVID - 19, el impacto económico y social a nivel mundial sigue repercutiendo con un bajo crecimiento económico y aumento de las desigualdades y la pobreza. Estos efectos tienen más significativos en las mujeres, específicamente en su autonomía económica.

Según el Informe Especial COVID-19 núm.9. (2021) de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe - CEPAL, con la profundización de las brechas de desigualdad de género, se limitó el acceso a servicios básicos y financieros dirigidos a las mujeres, hubo una mayor sobrerrepresentación de las mujeres en los hogares pobres¹, aumentó la demanda de cuidados, se acrecentó el porcentaje de desempleo femenino, se concentró la mayor proporción de mujeres en el trabajo informal y empresas pequeñas, ocupando espacios laborales en sectores de baja calificación, además de una mayor exposición de la convivencia con agresores o potenciales agresores. A nivel sectorial y de género 6 de cada 10 mujeres se encontraban laborando en sectores de comercio al por mayor y menor, industrias manufactureras y turismo, identificadas entre las de mayor riesgo de reducción en su volumen de producción, cantidad y calidad de empleo a consecuencia de las medidas empleadas para reducir el número de contagios de COVID-19.

Durante la pandemia la tasa de desocupación de los hombres se incrementó en el primer semestre del 2020 alcanzando su punto más alto con 13.2%, en el caso de la tasa de desocupación femenina aumentó de forma sostenida en el mismo periodo llegando a la cifra de 9.2% (CEPAL, 2022). Estos datos nos dan el panorama general de afectación laboral sin embargo, para visibilizar el impacto significativo se debe tener en cuenta la dinámica de las tasas de desocupación antes de la pandemia, donde se presenta un mayor grado de desocupación

¹ La sobrerrepresentación de mujeres en los hogares pobres, se refiere al número excesivo de mujeres jefas de hogares de bajos recursos económicos.

femenina con el 9.2% a comparación con la masculina de 6.7% en toda América Latina y el Caribe.

Respecto a la tasa de participación económica antes de la pandemia, la diferencia entre ambos géneros era de un 22.3% (en hombres el 75% y de las mujeres del 52.7%). Durante este nuevo contexto la mayor diferencia se alcanzó en el tercer trimestre del 2020 con 24.3%, un 70.3% en hombres y un 46.1% en las mujeres.

La fase de recuperación económica implementada por los países de América Latina, diseñaron una serie de medidas económicas para contrarrestar los efectos negativos mencionados, sin embargo, se observan que las asimetrías de género aún se mantienen dentro de los mercados laborales teniendo como consecuencia una re incorporación lenta e incompleta de las mujeres, como lo señala el Estudio Económico del CEPLAN (2022) en el análisis de las dinámicas laborales. Las tasas de desocupación en el periodo se han reducido tanto para hombres y mujeres, sin embargo, en esta última población ha sido menor en comparación a sus congéneres, 3.2% frente a 3.5%. Esta demora de la reincorporación en el mercado laboral se relaciona con la lenta recuperación de los sectores de servicios (restaurantes, hoteles, etc.), turismo y comercio, los cuales concentran el mayor número de mujeres trabajadoras, y también con la demanda y necesidad de cuidados. Muchas de estas mujeres asumieron responsabilidades de cuidado total de sus hogares y personas dependientes, por lo cual podrían enfrentar dificultades para suplir estas actividades. Igualmente, otro impacto de la pandemia limitó las oportunidades laborales y redujo las remuneraciones salariales.

I.II Balance general en el Perú

I.II.I Estado del empleo de la mujer

En relación a la evolución de los indicadores de empleo e ingreso, el INEI en su Informe de 2021, menciona que durante el 2020 persiste y se amplía la brecha de la participación económica de las mujeres, al registrar 20.5 puntos porcentuales en comparación del año 2019 que registraban 16.6.

Respecto a la población ocupada masculina en el año 2020, se ubicó en 8 millones 612 mil 900 personas y la femenina en 6 millones 288 mil 800 personas, los que representan el 57,8% y 42,2%, respectivamente. Comparándolo con el año anterior, se redujo en 17,1% (1 millón 295 mil personas) en las mujeres y 9,8% (936 mil 400 personas) en hombres.

En el año 2020, la población ocupada masculina con empleo adecuado², alcanzó el 48,7% y la femenina el 33,3%, disminuyó en 14,7 y 8,1 puntos porcentuales respecto al 2019 (63,4% y 41,4%, respectivamente). A nivel nacional, por cada 100 hombres que pertenecían a la fuerza laboral, 49 se encontraban con empleo adecuado y por cada 100 mujeres de la Población Económicamente Activa (PEA), 33 tenían un empleo adecuado. En casi todos los departamentos del país la tasa de empleo adecuado fue mayor en la población masculina que la femenina.

En el sector público, el 98,0% de la población ocupada asalariada tenía contrato de trabajo, el 44,3% con contrato indefinido, 33,1% contrato a plazo fijo, 19,1% por locación de servicios y 1,5% otro tipo. Sólo el 2,0% no contaban con un contrato.

² Según el Informe de la INEI, el empleo adecuado se denomina a los trabajos que contemplan 35 o más horas de actividad y tienen una remuneración por encima del ingreso mínimo referencia.

En relación a las personas que laboran en el sector privado, el 42,7% tenía contrato de trabajo, de ellos, el 10,3% contaba con contrato indefinido, 28,4% contrato a plazo fijo, 3,0% por locación de servicios y 0,9% de otro tipo. Mientras que, el 57,3% no contaban con un contrato. Entre los años 2019 y 2020, la población asalariada en el sector privado disminuyó en 4,6 puntos porcentuales, al pasar de 47,3% a 42,7%; y en el sector público en 1,3 puntos porcentuales, pasó de 99,3% a 98,0%. (INEI, 2021)

Entre junio y agosto, en Lima Metropolitana la Población Económicamente Activa³ de mujeres se incrementó en 183 mil 600 (7.9%), mientras que las cifras de referida a hombres creció en 91 mil 900 (3,3%) . Siendo la PEA conformada por 2 millones 908 mil 600 de hombres (53.7%) y por 2 millones 503 mil 100 de mujeres (46.3%). Mientras que la tasa de desempleo femenino se ubicó en 8,9%, siendo 2,9 puntos porcentuales más que la tasa de desempleo masculino (6,0%), según el INEI (2022).

En cuanto al ingreso por actividades laborales en Lima Metropolitana y durante el mismo periodo, encontramos que el promedio mensual de los hombres se ubicó en 1939.4 soles y de las mujeres en 1405.4 soles; es decir, las mujeres ganan el 72,5% del ingreso de los hombres.

La participación de las mujeres en actividades económicas en contexto de pandemia enfrentó mayores brechas, el INEI (2022)⁴ indica que el segundo trimestre (abril, mayo y junio 2022), solamente el 64.8% de mujeres a nivel nacional registró actividad laboral frente a 80.0% de hombres, de este universo las mujeres del área rural representaron el 75.1%, mientras que el área urbana el 62.5%.

La participación de las mujeres en los sectores de agricultura/pesca y minería tuvieron un incremento porcentual, ya que para para el 2019 representó el 8.3%, el 2020 un 13.1% y el 2021 un 12.2% Sin embargo, para el INEI (2022) en el segundo trimestre (abril, mayo y junio 2022) el mayor rubro de ocupación por las mujeres es el comercio y los servicios con el 79.3%, mientras que la agricultura/pesca y minería aún se mantiene como sector con una mayor participación masculina, ya que representó solamente el 8.4%, sin embargo, el rubro con menor participación de mujeres es la construcción con un 1.0%.

Otro factor destacable es la existencia de mayor carga laboral, ya que en el segundo trimestre (abril, mayo y junio 2022), las mujeres insertas en actividades económicas también evidencian su participación en otras actividades secundarias, solamente a nivel nacional el 16.9% de mujeres desarrollan alguna ocupación adicional frente a un 15.6% de hombres que las realizan. Existe también una diferencia en el caso de las mujeres residentes del área rural ya que el 23.6% realiza actividades secundarias, mientras que solamente el 15.1% de mujeres de sectores urbanos las realizan.

I.II.II Brecha Salarial

Sobre el ingreso promedio mensual proveniente del trabajo de los hombres este fue superior al obtenido por las mujeres, persistiendo las brechas de ingresos por sexo. En el año 2020, el ingreso promedio de los hombres se situó en 1 373,2 soles y el de las mujeres en 1 103,4 soles, siendo la diferencia de 269,8 soles a favor de los hombres. Al compararla con el año 2019, el

³ Para el INEI, la PEA: Población Económicamente Activa o fuerza de trabajo, la integran las personas que están ocupadas y las que buscan estarlo.

⁴ Información elaborada por el INEI (2022) a partir de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG, 2022).

ingreso de la PEA masculina disminuyó en 15,0% (242,9 soles) y la femenina en 8,0% (96,0 soles) (INEI, 2021).

Por área de residencia, el ingreso promedio de la PEA ocupada masculina residente en el área urbana se ubicó en 1 558,8 soles y de la femenina ascendió a 1 207,9 soles; mientras que, en el área rural, los ingresos de los ocupados hombres y mujeres fueron de 747,6 soles y 510,4 soles, respectivamente.(INEI, 2021)

Respecto al ingreso promedio mensual según ramas de actividad, el mismo informe menciona que de acuerdo con las ramas de actividad, los mayores ingresos son percibidos por los ocupados que realizaban actividades en el sector Servicios, 1 785,3 soles, le sigue en orden de importancia los ocupados que laboraban en el sector Construcción, 1 443,5 soles y los ocupados que realizan labores relacionadas al sector Manufactura, 1 303,8 soles. Por otro lado, el menor ingreso promedio fue percibido por los ocupados en el sector Agricultura, Pesca y Minería (758,4 soles).

Entre junio del 2021 y julio del 2022, el INEI (2022) evidencia una brecha salarial del 70.0% (526,2 soles) en el promedio del nivel de ingresos de las mujeres (1 227,2 soles) respecto a los hombres (1 753,4 soles).

Por su parte la Defensoría del Pueblo (2019) expone que estas brechas salariales se agudizan en las mujeres rurales indígenas, refiriendo que existe un contexto de desigualdad en el ejercicio de los derechos fundamentales, ya que el 73%⁵ de las mujeres indígenas censadas (1 '674,714 mujeres) no reciben pago por tu trabajo frente a 27% (606,320 mujeres) que sí reciben retribución.

Las mujeres indígenas que se desempeñan como agricultoras y *trabajadoras calificadas agropecuarias, forestales y pesqueras*⁶ hablan en su mayoría lengua Ashaninka (62%), otras lenguas (49%), Aimara (35%) y Quechua (22%). (Defensoría del Pueblo, 2019).

I.II.III Seguridad Social Laboral

En el año 2020, según el INEI (2021), la población ocupada afiliada a un sistema de pensiones en el país alcanzó el 36,3%, lo que equivale en cifras absolutas a 5 millones 402 mil 100 personas; mientras que la gran mayoría 63,7%, equivalente a 9 millones 499 mil 700 personas, no se encuentran afiliados a un sistema de pensión. En el año 2020 respecto al año 2019 disminuyó en 11,7% (716 mil 900 personas).

Entre los años 2007 – 2020, la población ocupada masculina afiliada a un sistema de pensiones, se incrementó a una tasa promedio anual de 2,9% y la femenina en 3,7%. Mientras que, en el año 2020 respecto al año 2019, la población ocupada masculina afiliada decreció en 9,1% (357 mil 900 personas), en el área urbana en 11,4% (411 mil 400 personas); mientras que creció en el área rural en 16,2% (53 mil 400 personas). Por otro lado, la población femenina disminuyó en 16,6% (359 mil personas), 17,5% en el área urbana (366 mil 200 personas); mientras que, aumentó en el área rural en 9,6%. (INEI, 2021)

⁵ La Defensoría del Pueblo (2029) se basa en los Censos Nacionales 2017: XII de Población, VII de Vivienda y III de Comunidades Indígenas (INEI. 2017).

⁶ La Defensoría del Pueblo (2029) se basa en los Censos Nacionales 2017: XII de Población, VII de Vivienda y III de Comunidades Indígenas (INEI. 2017).

Los resultados de la Encuesta Nacional de Hogares 2020, mostraron que la mayor cantidad de población ocupada con afiliación al sistema de pensiones se ubicaba en el sector otros servicios (43,0%), seguido de agricultura, pesca y minería (15,3%), comercio (14,8%), manufactura (10,5%), transportes y comunicaciones (8,9%) y construcción (7,6%). En el año 2020 respecto al año 2019, aumentó la población afiliada en el sector agricultura, pesca y minería; mientras que, disminuyó principalmente en otros servicios.

I.II.IV Autonomía Económica

La ausencia de autonomía económica implica la limitación de ingresos propios y determina una mayor pobreza individual. Al año 2020 el INEI reportó que: el 36% de las mujeres de 14 años a más no tienen ingresos propios, siendo esta proporción 1.8 veces más que los hombres (19,7%). La brecha más significativa se presenta en las mujeres del área rural donde el 33,6% de ellas no tienen ingresos propios, mientras que en el caso de los hombres representa el 11,4%⁷.

En las regiones naturales encontramos que: en la Costa 38 de cada 100 mujeres mayores de 14 años, no tienen ingresos propios; en la Selva son 35 de cada 100 mujeres y en la Sierra son 32 de cada 100 de ellas no tienen ingresos personales.

Esta brecha entre mujeres y hombres sin ingresos propios se acrecienta entre adultos y adultos mayores (35.2% de las mujeres y 17,7% de los hombres). Sin embargo, entre jóvenes de 14 a 29 años de edad decrece con el 37,4% de las mujeres y el 27,4% de los hombres que no cuentan con ingresos propios.

En el área rural las mujeres y hombres presentan mayor participación en la actividad económica, de cada 100 mujeres en edad de trabajar 70 constituyen la fuerza laboral, frente a 88 de cada 100 hombres. Si bien se observa un mayor desempeño en la actividad económica por parte de las mujeres, estas actividades son dirigidas a funciones agropecuarias de subsistencia, autoconsumo, que no contemplan derechos ni beneficios laborales. Según el informe de Brechas de Género del INEI (2021), el 33.4% de hombres se dedica al desarrollo de actividades de agricultura, y el 29% de las mujeres.

El acceso al crédito y a recursos promueve un mejoramiento en la situación económica de las mujeres productoras agropecuaria permitiendo así ampliar, diversificar, mejorar la calidad de su producción y aumentar la productividad, teniendo efectos directos sobre la reducción de la pobreza y una mejor calidad de vida para ella y sus familias, mejorando a su vez su seguridad económica. En el país solo 44 245 productoras agropecuarias (6.4%) gestionaron un crédito, mientras que 161 192 hombres (10.4%). Del total de mujeres que gestionaron un crédito accedieron el 89,5%, en el caso de los hombres el 90,6%.

Referente a este último punto es importante destacar los resultados del Informe sobre los costos de producción por actividad de José Luis Grozo (2021) que realiza una pequeña exploración de la presencia de las mujeres en las actividades agropecuarias, comparando el costo de producción de Unidades Agropecuarias (UA) dirigidas por mujeres y hombres. Estudia 3 casos de cultivos representativos de la costa (aceitunos u olivo), uno de la sierra (quinua) y de la selva (palma aceitera), obteniendo como resultados que su hipótesis sobre la obtención de menores costos de producción por parte de las mujeres, solo se aplicaba en el caso de la quinua donde el costo promedio de las UA por tonelada dirigida por mujeres era de S/. 1 197 en comparación con los

⁷ Instituto Nacional de Estadística e Informática - Encuesta Nacional de Hogares.

dirigidos por hombres S/. 1 892.00, y en los costos promedios de la palma aceitera, S/. 157 de mujeres y S/. 175 las UA dirigidas por hombres.

I.II.V Sobrecarga de la Economía del Cuidado

Respecto a la sobrecarga de labores de cuidado y domésticas que se dio durante la pandemia la Defensoría del Pueblo (2022), reconoce que a la carga habitual se adicionaron actividades de acompañamiento educacional y supervisión escolar de sus hijas e hijos, además del cuidado de personas dependientes y convalecientes por la COVID-19.

A nivel nacional se observó que las mujeres residentes del área urbana representaron una mayor asignación de trabajo familiar no remunerado y un incremento porcentual entre el 2019 respecto al 2020, ya que el 2019 representaba el (8.3%), el 2020 (10.7%) y 2021 (8.6%), mientras que los hombres representan el 2019 (3.8%), el 2020 (5.0%) y 2021 (4.5%) (INEI,2022).

En el caso de las labores de cuidado, el *censo del 2017*⁸ indica que solamente el 9% (48,995 hombres indígenas) desempeñan funciones de cuidado en contraste con el 91% (500,057 mujeres indígenas), de este universo fueron las mujeres quechuas 92% (437,907 mujeres) quienes la desempeñan en mayor porcentaje estas labores (Defensoría del Pueblo, 2019).

I.II.VI Seguro médico y atención en salud

Otro escenario preocupante que se suma a este contexto es el de la salud de las mujeres. En el año 2020, el 82,5% (1 millón 891 mil 700 personas) de la población ocupada asalariada femenina contaba con algún seguro de salud y el 75,8% (3 millones 191 mil 600 personas) de la población asalariada masculina. En el periodo 2007-2020, la población ocupada femenina (5,5%) con algún seguro de salud creció a una tasa superior a la registrada entre la masculina (4,9%). En relación con el año 2020 respecto al año 2019, la población ocupada femenina con algún seguro de salud disminuyó en 20,2% (480 mil 200 personas) y la PEA asalariada masculina en 15,5% (585 mil 700 personas).

En el segundo trimestre (abril, mayo y junio 2022) solamente el 38.9% de mujeres con algún problema de salud buscaron atención médica, de este universo se atendieron en farmacia (16.1%), MINSA⁹(12.3%), particular¹⁰ (5.5%), EsSalud¹¹ (3.8%), FFAA y/o Policía Nacional (0.1%) y otros¹² (1.0%).

Respecto al acceso de las mujeres al seguro de salud en este periodo el 86,8% tenían cobertura de salud. Sin embargo, de este universo se encontraban afiliadas mayoritariamente al SIS (60.8%), a EsSalud (21.9%) y a otros¹³ (4.1%).

⁸ La Defensoría del Pueblo (2029) se basa en los Censos Nacionales 2017: XII de Población, VII de Vivienda y III de Comunidades Indígenas (INEI. 2017).

⁹ Para el INEI (2022), MINSA 1 representa los centros y puestos de salud del MINSA, CLAS y hospitales MINSA y EsSalud.

¹⁰ Para el INEI (2022), la atención particular representa clínicas y consultorios médicos particulares.

¹¹ Para el INEI (2022), la atención en EsSalud incluye posta, policlínico y hospital de EsSalud, mientras que excluye los que tienen MINSA y EsSalud.

¹² Para el INEI (2022), otros centros de atención son las consultas realizadas con curandero, en domicilio y en otro tipo de establecimiento.

¹³ Para el INEI (2022), comprende al Seguro Privado de Salud, Seguro de las Fuerzas Armadas y Policiales, Seguro Universitario, Seguro Escolar Privado y el SIS con EsSalud, etc.

I.II.VII Servicios de atención frente a la violencia y programas sociales

En el Perú los servicios de atención de la violencia contra las mujeres no fueron reconocidos como servicios esenciales, según menciona el Informe de Adjuntía N° 05-2022-DP/ADM de la Defensoría del Pueblo, generando desatención de casos y seguimiento de situaciones de riesgo identificados por los servicios especializados. Solo los servicios de emergencia como los Hogares de Refugio Temporal, Línea 100, el Servicio de Atención Urgente (SAU) y el Equipo Itinerante de Urgencia (EIU) estuvieron activos. Durante el primer año de pandemia se prioriza los casos de riesgos severo, atención a los casos de feminicidio y violencia sexual, descuidando a las víctimas de otros tipos de violencias.

El panorama de acceso a derechos sociales presenta brechas significativas también. En el 2020, sólo el 28,8% de las mujeres que trabajan se encuentran afiliadas a algún sistema de protección social, que incluye el derecho a prestaciones familiares e infantiles, a un subsidio por maternidad, enfermedad o invalidez o a una pensión de jubilación; mientras que en el caso de los hombres, el 41,7% cuenta con este beneficio. Según el área de residencia, las mujeres que trabajan en el área rural son las más vulnerables, sólo el 5,4% están afiliadas a un sistema de pensión, mientras que en el área urbana es el 36,4%. En el caso de los hombres, la cobertura a un sistema de pensión es 17,5% en el área rural y 50,0% en el área urbana.

En relación al acceso a programas sociales alimentarios, el INEI (2022) informó que durante el periodo del segundo trimestre del 2022, el 31,7% de hogares jefaturados por hombres y solamente el 29,7% de los hogares jefaturados por mujeres accedieron a programas sociales alimentarios a nivel nacional.

Al acceder a programas sociales encontramos diferente información. En el caso del programa de *Vaso de Leche* y el *Programa Social de Comedor Popular/ Club de Madres* tiene mayor cobertura en el área urbana, mientras que los programas alimentarios de desayuno y almuerzo *QALI WARMA* benefician más a la población del área rural. En los meses de abril y junio se encontró que de cada 100 hogares con niñas y niños de 3 a 11 años de edad que asistieron o pertenecen a colegios estatales, 78 fueron beneficiados por el programa de Desayuno Escolar - *QALI WARMA*, mientras que en el área urbana fueron beneficiados 74 de cada 100 hogares con niñas y niños de 3 a 11 años de edad que asisten a educación presencial en instituciones educativas estatales y en el área rural 90 de cada 100 hogares recibieron este beneficio.

Capítulo II: Avances del Estado peruano en relación a las recomendaciones de la CEDAW

II.I Sobre los Derechos Económicos

II.I.I Condiciones laborales equitativas y justas en la agroindustria

La revisión documental respecto a logro de condiciones laborales equitativas y justas en la agroindustria, están enmarcadas a partir del *apartado 5.a* del quinto Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS 5)¹⁴.

¹⁴ El apartado 5.a del ODS 5 sobre la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, se refiere a la promoción de reformas estructurales estatales que brinden igualdad de derechos hacia las mujeres asegurando su acceso a recursos y/o servicios económicos, financieros y naturales.

Si bien no se encontraron elementos específicos dirigidos a las mujeres de la agroindustria, para el Estado peruano a partir de la Política Nacional de Igualdad de Género (PNIG) aprobada por Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, en su *objetivo prioritario 4 (OP4)* refiere lineamientos para garantizar los derechos económicos de las mujeres como son: la inserción laboral, los derechos sociales, la certificación de oficios y competencias laborales, la capacitación y asistencia técnica, el seguimiento a la implementación de lactarios y el aseguramiento de la culminación de estudios secundarios de las mujeres.

En ese camino, Equidad Perú (2021) recomienda al Estado peruano establecer medidas en políticas públicas de protección laboral y sindical, basado en evidencias generadas a partir de una reactualización de criterios de obtención de data estadística oficial sobre pobreza y desigualdad estructural que afectó especialmente las actividades económicas de las mujeres rurales en contexto de Covid 19.

II.I.II Acceso al trabajo decente

El instrumento central de política pública que aborda el acceso al trabajo decente en el Perú es la Política Nacional de Empleo Decente (PED) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), la cual dirige objetivos, lineamientos y servicios para el cumplimiento de derechos laborales fundamentales, sin embargo, al ser una política nacional integra a todos los trabajadores incluidas las mujeres en la agroindustria.

En ese sentido el *objetivo prioritario 4* se centra en el acceso a la promoción social y beneficios sociales para los y las trabajadoras, para su cumplimiento establece los *servicios 4.3.1 y 4.3.2*¹⁵, sobre la certificación de empresas que ejecuten regulaciones laborales y la asistencia técnica en formalización laboral respectivamente. Los *servicios 4.6.1 y 4.6.2*¹⁶, desarrollan la orientación para negociación colectiva y sindicalización y el desarrollo de la cultura en seguridad social a partir de servicios de información. Mientras los *servicios 4.7.1, 4.7.2 y 4.7.3*¹⁷, proponen procesos y espacios de diálogo en materia sociolaboral, la asistencia técnica a consejos regionales de trabajo y promoción del empleo y capacitación técnica a actoras y actores que participan en estos espacios.

Además, el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (MINJUSDH,2021) a partir del *Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos 2021 - 2025 (PNA)*, propone elementos generales para su cumplimiento a partir del *lineamiento estratégico 4*, el cual, aborda la promoción y diseño de procedimientos de diligencia. En ese camino propone las *acciones 82, 83,84 y 85*¹⁸ que abordan desde la sensibilización e importancia de no contratar empresas con sanciones en casos de trabajo forzoso y explotación laboral infantil, la promoción de medidas de debida diligencia para prevenir riesgos que afecten la seguridad y la salud de trabajadores, sensibilizar sobre la debida diligencia de derechos laborales colectivos. Mientras que la *acción*

¹⁵ Los servicios 4.3.1 y 4.3.2 del PED se desarrollan a partir del lineamiento estratégico 4.3, el cual aborda la implementación de acciones para la formalización laboral de mujeres y hombres en las unidades productivas y que abarque su diversidad.

¹⁶ Los servicios 4.6.1 y 4.6.2 del PED tienen relación con el *lineamiento estratégico 4.6* que propone la difusión de conocimientos sobre los derechos de los y las trabajadoras.

¹⁷ Los servicios 4.7.1, 4.7.2 y 4.7.3 del PED se desarrollan a partir del *lineamiento estratégico 4.7* que aborda la gestión de espacios procesos de consulta sociolaboral.

¹⁸ Las acciones 82, 83,84 y 85 del PNA se enmarcan en su *objetivo estratégico N°1*, centrado en la promoción de un proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos en las empresas.

87¹⁹, propone la implementación de un mecanismo de monitoreo de las acciones de debida diligencia implementadas por las empresas y gremios, el cual haya sido elaborado entre la gestión participativa del Estado, los gremios y empresas formales, los pueblos indígenas y la sociedad civil organizada.

El Plan Estratégico de Desarrollo Nacional al 2050 (PEDN), del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN) al ser un instrumento de planeamiento estratégico nacional también aborda el acceso al trabajo decente desde su tercer *objetivo nacional (ON3)*²⁰, el cual en su *objetivo estratégico 3.2*²¹ apuesta por el incremento del empleo decente basado en la garantía de los derechos laborales, en esta línea desarrolla acciones estratégicas en formalización laboral²², protección social²³, seguridad y salud en el trabajo²⁴, resolución de conflictos laborales²⁵, igualdad en el trabajo²⁶, erradicación del trabajo forzoso²⁷, adecuación²⁸ e inserción²⁹ laboral y empleabilidad³⁰.

Para el logro del acceso al trabajo decente dirigido a las mujeres de la agroindustria, Equidad Perú (2021) propone la derogatoria de legislación laboral en función de promover el acceso al trabajo decente, con especial énfasis en las trabajadoras de la agroindustria.

II.I.III Acceso y promoción de la capacitación, servicios técnicos y financieros por parte de las mujeres de la agroindustria

El acceso y promoción a la capacitación, servicios técnicos y financieros, se enmarcan a partir de la *meta 5.b* del *ODS 5*, la cual propone el uso de la tecnología de información y comunicaciones para promover el empoderamiento de las mujeres.

Con la finalidad de garantizar, Equidad Perú (2021) propone al Estado peruano la extensión de certificación de competencias laborales del MTPE al sector de agroindustria.

¹⁹ La acción 87 del PNA se sitúa en cumplimiento del *objetivo estratégico N°2*, el cual propone el establecimiento de mecanismos para que las empresas brinden información sobre sus procesos y procedimientos de debida diligencia en materia de derechos humanos.

²⁰ El ON3 del Plan Estratégico de Desarrollo Nacional al 2050 (PEDN), promueve elevar la competitividad y productividad con empleo decente y basado en el uso sostenible de recursos, capital humano, ciencia y tecnología.

²¹ El OE 3.2 está enmarcado en el ON3 del PEDN, y propone incrementar el empleo decente, productivo y formal basado en la garantía de derechos laborales y sobre todo dirigido a grupos vulnerables.

²² La formalización laboral se desarrolla a partir de la acción estratégica (AE 3.2.1), que propone incentivos para impulsar la generación y continuidad de empleos formales, desde el desarrollo de capacidades de gestión, innovación tecnológica y transformación digital.

²³ La protección social se desarrolla a partir de la AE 3.2.2, la cual propone su ampliación con mecanismos de aseguramiento en salud y jubilación a partir de su promoción y regulación.

²⁴ La seguridad y salud en el trabajo se aborda desde la AE 3.2.3, a través de la promoción de una cultura preventiva de riesgos laborales.

²⁵ Los conflictos laborales son abordados desde la AE 3.2.4, que propone su disminución a través de una gestión y promoción de derechos de diálogo social, negociación colectiva y sindicalización.

²⁶ El aseguramiento de la igualdad en el trabajo se aborda en la AE 3.2.5 hace énfasis en la protección de la permanencia y el acceso al mercado laboral especialmente para las poblaciones vulnerables.

²⁷ La erradicación del trabajo forzoso y explotación infantil se aborda desde la AE 3.2.6.

²⁸ La adecuación laboral se aborda en la AE 3.2.7, y propone alcanzarla a través de una eficiente intermediación laboral, uso de las tecnologías digitales y articulación territorial.

²⁹ La inserción laboral se aborda en la AE 3.2.8, y propone el incremento de inserción laboral a partir de fortalecer mecanismos de promoción del empleo y del talento digital.

³⁰ La empleabilidad se asume desde la AE 3.2.10, que propone incrementar competencias laborales y el talento digital.

En ese sentido, la Política Nacional de Empleo Decente (PED), a partir de su *objetivo prioritario 1 (OP 1)*³¹, desarrolla el *lineamiento L.1.*³² que promueve los servicios de difusión de oferta de vacantes de formación , y brindar incentivos para promover empleos juveniles. Mientras que el *Lineamiento L.1.4*³³, propone servicios de capacitación laboral.

Mientras el Plan Estratégico Multisectorial de Igualdad de Género (PEMIG), aborda especialmente la situación de las mujeres trabajadoras a partir de su *Objetivo Prioritario N° 4 (OP 4)*³⁴ y específicamente su Lineamiento N° 4.3 que aborda el fortalecimiento de su inserción al trabajo formal, para lograr este fin promueve los servicios de certificación de competencias laborales para mujeres que dominan un oficio, la capacitación y asistencia técnica que promueva empleabilidad, el acceso y culminación de estudios en formación superior técnico-productiva de carreras mejor remuneradas, la capacitación y asistencia técnica para empresas dirigidas por mujeres en gestión y productividad e innovación tecnológica y el financiamiento sostenible dirigido a emprendimientos de mujeres.

II.I.IV Usos del tiempo de las mujeres de la Agroindustria (Reparto de los trabajos domésticos y de cuidados frente al tiempo dedicado a actividades laborales).

Sobre el uso del tiempo, la *meta 5.4* del ODS 5 aborda el reconocimiento del trabajo doméstico no remunerado. En ese sentido las políticas públicas peruanas deben promover la implementación de servicios públicos, infraestructura y políticas de protección social que inciden en la responsabilidad compartida.

Específicamente respecto a los usos de tiempo de las mujeres en la agroindustria, Equidad - Perú (2021) recomienda al Estado peruano la aprobación de políticas públicas laborales que concilien el uso de tiempo dedicado a los cuidados y que a su vez no repriman a las mujeres embarazadas o lactantes, sobre todo incide en la sostenibilidad de ingresos en temporada baja del sector de agroindustria. Otra recomendación es la implementación del Sistema Nacional de Cuidados con especificidad en la diversidad de las mujeres del sector.

En ese camino el Plan de Acción Nacional sobre Empresas y Derechos Humanos (PNA), aborda el uso del tiempo a partir del *Lineamiento estratégico 3*³⁵, el cual enmarca su Objetivo 1 que promueve las políticas garantes de derechos humanos en la actividad empresarial, para su cumplimiento respalda la acción (ACC) 56, que aborda la conciliación de la vida familiar y laboral a través de una propuesta normativa de implementación de servicios de cuidado diurno infantil.

Mientras la Política Nacional de Empleo Decente (PED), a partir de su *objetivo prioritario 5 (OP5)* promueve la igualdad laboral y en ese camino se enmarca su *lineamiento 5.3 (L.5.3)*³⁶, para su cumplimiento establece los servicios de asesoría y seguimiento a la implementación de

³¹ El OP 1 de la PED promueve el incremento de las competencias laborales de la población en edad de trabajar.

³² La L.1.3 está enmarcada en el OP 1 de la PED, y propone asegurar el desarrollo de competencias laborales y adquisición de experiencia laboral de las y los jóvenes.

³³ La L.1.4 está enmarcada en el OP 1 de la PED, y propone incrementar la enseñanza de competencias laborales de mujeres y hombres en su diversidad y en edad de trabajar.

³⁴ El OP4 del PEMIG promueve la garantía del ejercicio de los derechos económicos y sociales de las mujeres.

³⁵ El lineamiento estratégico 3 del PNA, propone el diseño de políticas públicas de rendición de cuentas, investigación y sanción que promuevan el respeto de los derechos humanos por las empresas.

³⁶ El L.5.3 de la PED promueve brindar facilidades de inserción laboral a grupos vulnerables y prioriza a su vez los servicios de cuidado.

adecuaciones en favor de las madres trabajadoras, la implementación del servicio de cuidado infantil y el servicio de cuidado extrafamiliar para niños y niñas entre 6 hasta 36 meses.

La Política Nacional de Igualdad de Género (PNIG), aborda el uso de tiempo de las mujeres trabajadoras a partir de 2 objetivos. El primero, es el *objetivo prioritario 4 (OP4)*³⁷, en su *lineamiento 4.1* que promueve la implementación del Sistema Nacional de Cuidados y del servicio de cuidado para personas en situación de dependencia. El segundo es el *objetivo prioritario 6 (OP6)*³⁸, en su *lineamiento 6.4* que propone brindar consejería en igualdad de género y el servicio de acompañamiento que promueva responsabilidades de cuidado compartidas, relaciones igualitarias y libres de violencia, es decir transformaciones socioculturales.

El Plan Estratégico Multisectorial de Igualdad de Género (PEMIG), aborda el uso del tiempo desde su *objetivo prioritario 4 (OP4)*³⁹, que promueve la inserción laboral formal de las mujeres a partir del lineamiento 4.3, específicamente su *servicio 4.3.7* de monitoreo a la implementación y funcionamiento de lactarios institucionales. Y el *objetivo prioritario 6 (OP6)*⁴⁰, que propone la generación de evidencia nacional sobre patrones socioculturales que sustentan la desigualdad de género a partir de su lineamiento 6.3, y específicamente su servicio 6.3.2 que promueve la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo.

II.II Derechos Sociales

II.II.I Acceso a la protección social (seguridad social, bajas laborales, desempleo, jubilación, maternidad, etc.)

El acceso a la protección social para las mujeres que laboran en la agroindustria está limitado a partir de la resistencia del Estado peruano a aprobar y generar instrumentos de política pública que se enfoque en un sistema nacional de cuidados. Así lo asume la CEDAW (2022) en su *recomendación 35B*⁴¹ y *36*⁴² dirigidas donde enfatizan que esta limitación enfrenta también el cumplimiento del *Objetivo de Desarrollo Sostenible 8.1*⁴³.

Otra limitación respecto al acceso a la protección social, es la débil garantía de los derechos laborales para las mujeres gestantes y madres trabajadoras de la agroindustria, en ese sentido Equidad - Perú (2021) recomienda al Estado peruano que se fortalezcan medidas de política pública para garantizar el trabajo formal, sobretudo en el sector de la agroindustria donde pondera la precariedad e informalidad. En cumplimiento del marco normativo nacional

³⁷ El OP4 de la Política Nacional de Igualdad de Género, propone garantizar el ejercicio de derechos económicos y sociales de las mujeres.

³⁸ El OP6 de la Política Nacional de Igualdad de Género, promueve reducir la incidencia de patrones socioculturales discriminatorios a nivel nacional.

³⁹ El OP4 de la PEMIG, promueve garantizar el ejercicio de derechos económicos y sociales de las mujeres.

⁴⁰ El OP6 de la PEMIG, aborda la reducción de la incidencia de patrones socioculturales discriminatorios.

⁴¹ La recomendación 35B, contenida en el informe de la CEDAW(2022) titulado “*Observaciones finales sobre el noveno informe periódico del Perú*”, aborda el retraso para aprobar una ley que cree un sistema nacional de cuidados, así como las limitadas medidas que garanticen eficientemente la protección de los derechos sociales y laborales, en conformidad a las ratificación del Convenio sobre la Protección de la Maternidad y del Convenio sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos.

⁴² La recomendación 36 del informe de la CEDAW(2022), se refiere a la asignación presupuestal para la implementación del Sistema Nacional de Cuidados y la implementación de recursos humanos para el Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos, lo que refiere el cumplimiento del ODS 8.1.

⁴³ El Objetivo de Desarrollo Sostenible 8.1, se refiere a la la promoción de la cohesión social e inversión en sistemas de respuesta y está enmarcado en el ODS 8, referido a la relación entre el trabajo decente y el crecimiento económico.

centrado en la Ley N° 29992⁴⁴, Ley N° 30792⁴⁵, la Ley N° 30807⁴⁶ y el Decreto Legislativo N° 1405⁴⁷, y en el marco internacional desde la ratificación del Convenio N° 183 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre Protección a la Maternidad⁴⁸.

Respecto a los instrumentos de política pública en acceso a la protección social, la Política Nacional de Trabajo Decente a partir de su *objetivo prioritario 4 (OP4)* referido a la ampliación de la protección social y beneficios laborales, menciona el servicio de protección de desempleo y de gestión de aportación para trabajadores independientes, enmarcados en su *lineamiento 4*⁴⁹ referido al aseguramiento de beneficios sociales de protección social como la cobertura en salud y protección del desempleo.

II.II.II Situación del acceso a la vivienda de la mujer de la agroindustria

Sobre la situación del acceso a la vivienda de la mujer en la agroindustria, no se evidencia algún instrumento o política que lo aborde directamente, sin embargo, el *lineamiento 6.1* de la *Política Nacional de Empleo Decente*⁵⁰ (PED) (MINTRA, 2021) hace énfasis en el aseguramiento de servicios públicos diferenciados que aborden la diversidad y la dinámica estructural de género.

Mientras que el Plan Estratégico Multisectorial de Igualdad de Género (PEMIG) a partir de su *Objetivo Prioritario (OP4)*⁵¹ enmarca su *lineamiento 4.2* referido a incrementar el acceso a recursos naturales, productivos y patrimoniales de las mujeres, para lograrlo propone acciones de formalización de propiedad agraria rural para mujeres dedicadas al sector agrario, formalización de propiedad urbana para mujeres y el otorgamiento e derechos de acceso al agua para su uso doméstico y productivo en zonas rurales.

El Plan Estratégico de Desarrollo Nacional al 2050, a partir de su *Objetivo Nacional 1 (ON1)*⁵², enmarca su *Objetivo Estratégico 1.3 (OE 1.3)*⁵³ que a su vez propone las acciones estratégicas de ampliación de acceso a servicios de saneamiento a la población rural, con acceso agua y

⁴⁴ La Ley N° 29992, reglamentada por el Decreto Supremo N° 001–2015–TR, menciona la extensión de 30 días de licencia postnatal en caso de niñas y/o niños con discapacidad.

⁴⁵ La Ley N° 30792 o Ley de utilidades justas, defiende el derecho a considerar tanto el descanso prenatal como el postnatal para cálculo de utilidades de las madres trabajadoras.

⁴⁶ La Ley N° 30807, concede la ampliación del derecho de licencia por paternidad a diez (10) días calendario consecutivos en los casos de parto natural o cesárea.

⁴⁷ El Decreto Legislativo N° 1405 o Decreto Legislativo que establece regulaciones para que el disfrute del descanso vacacional remunerado favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar, el cual hace referencia al funcionamiento del descanso laboral y su fraccionamiento.

⁴⁸ El Estado peruano ratifica el Convenio N° 183 de la OIT sobre Protección a la Maternidad, a través de la Resolución Legislativa N° 30312 y el DS N° 012–2016–RE, que enfatizan la protección sobre el despido arbitrario dirigido a mujeres gestantes y en periodo de lactancia.

⁴⁹ La Política Nacional de Trabajo Decente en su objetivo prioritario 4 aborda la protección social, específicamente en su lineamiento 4 referido al aseguramiento en salud y pensiones (L 4.1), protección de riesgos laborales (L 4.4) y protección del desempleo (L 4.5).

⁵⁰ Específicamente el objetivo prioritario(OP6) de la Política Nacional de Empleo Decente, aborda el fomento de un adecuado entorno social e institucional, y su lineamiento 1º a la cobertura de servicios públicos de transporte, electricidad, internet y saneamiento.

⁵¹ El OP4 del PEMIG garantiza el ejercicio de los derechos económicos y sociales de las mujeres.

⁵² El ON1 del Plan Estratégico de Desarrollo Nacional al 2050, propone alcanzar el pleno desarrollo de las capacidades de las personas.

⁵³ El OE 1.3 propone asegurar una vivienda digna con servicios básicos, conectividad y económicamente sostenibles.

desagüe. Y el aseguramiento de vivienda basada en necesidades locales y condiciones sociales y culturales, con especial énfasis en las poblaciones vulnerables.

II.II.III Acceso a educación gratuita y de calidad

En relación a la incorporación del acceso a la educación gratuita y de calidad la CEDAW (2022) incluye dentro de sus observaciones finales, el reconocimiento como un avance la preocupación del estado peruano por aumentar el acceso de las niñas y las mujeres a la educación priorizando acciones a favor de la interculturalidad. Sin embargo, observa con preocupación las estadísticas de analfabetismo presente en mayor medida en la población de mujeres y niñas de comunidades marginadas que sufren formas interseccionales de discriminación, falta de acceso a una educación formal, la falta del acceso a educación sexual en las escuelas y el gran número de niñas que son madres que no logran culminar sus estudios o acceder a la alfabetización.

En base a esto, la CEDAW recomienda al Estado peruano tomar medidas específicas para garantizar que los grupos de niñas desfavorecidos y marginados, tengan un acceso adecuado a una educación de calidad, así como a asegurar su permanencia en la escuela y las condiciones idóneas para garantizar sus procesos de aprendizaje, haciendo hincapié en mejorar y facilitar su acceso de acuerdo a las necesidades del contexto.⁵⁴

Dentro de la normativa nacional tanto el Plan Nacional de Trabajo Decente, como el Plan Estratégico de Desarrollo Nacional adhieren a sus objetivos y reconocen como prioridad incrementar las competencias laborales de la población en edad de trabajar, incluyendo nuevos indicadores para acceder a información más específica e incorporar lineamientos y servicios formativos laborales requeridos por las empresas y servicio de otorgamiento de incentivos para la empleabilidad juvenil; mientras que el PEDN al 2050 coincide en incluir dentro de su objetivo nacional alcanzar el pleno desarrollo de las capacidades de las personas garantizando la formación educativa de calidad e inclusiva e incluye acciones estratégicas sobre educación básica y comunitaria.

II.II.IV Acceso a la sanidad pública y una vida libre de violencia

En cuanto al desarrollo de las políticas normativas y acciones, las recomendaciones al Estado por parte de Equidad Perú (2021), se señala que el Ministerio del medio ambiente (MINAM) debe reportar sobre la contaminación ambiental producida por las actividades de agroindustria⁵⁵, en correspondencia a ello, la CEDAW (2022) recomendó que se garantice las reparaciones e indemnizaciones a las mujeres de las zonas rurales cuya salud y otros derechos se ven afectados por el desarrollo de las industrias extractivas y asegure su acceso a una atención de salud adecuada⁵⁶.

En el Informe alternativo también se evidencia la necesidad de mejorar los estándares para prevenir el impacto negativo en las y los trabajadores y a su vez reforzar el marco de protección a las trabajadoras de la agroindustria sobre la abolición de la violencia y del acoso en el trabajo, la importancia de elaborar un registro y la publicación de un reporte periódico de ESSALUD y

⁵⁴ En referencia a la recomendación 12 A, en consonancia con su Recomendación General núm. 36 (2017) del informe de la CEDAW(2022) titulado "Observaciones finales sobre el noveno informe periódico del Perú" .

⁵⁵ Recomendación al estado peruano N° 11 del "Informe Alternativo Al Comité Para La Eliminación De La Discriminación Contra La Mujer".

⁵⁶ Recomendación 20B del informe de la CEDAW(2022) titulado "Observaciones finales sobre el noveno informe periódico del Perú" .

SUNAFIL respecto a la violencia obstétrica, morbilidad materna y pérdidas de embarazo, y causales de accidentes ocupacionales, por empresas de agroindustria⁵⁷ Por su parte la CEDAW expresa preocupación por la limitada eficacia de la línea telefónica gratuita para responder a los casos de acoso sexual en el trabajo⁵⁸ y recomienda el aumento de los recursos humanos, técnicos y financieros asignados para mejorar el acceso de las mujeres de las zonas rurales a la justicia y a los servicios básicos⁵⁹.

Entre las medidas nacionales, el Plan de Acción Nacional sobre Empresas y Derechos Humanos y la Política Nacional de Empleo Decente han incorporado, en su diseño: lineamientos estratégicos⁶⁰, objetivos⁶¹, acciones⁶² y/o servicios⁶³, que evidencian la ratificación de políticas públicas alineadas a favor de los Derechos Humanos, el acceso a la salud y las consideraciones sobre la igualdad de condiciones laborales.

La normativa nacional considera planes y políticas públicas que priorizan el acceso de las mujeres a la igualdad de género, una vida libre de violencia y el acceso a derechos sexuales y reproductivos; incluidas en la PNIG, el PEMIG y PEDN al 2050 a través de la incorporación de lineamientos⁶⁴, objetivos⁶⁵ y acciones estratégicas. En el caso del PEDN están orientadas al acceso pleno al derecho a la salud, que incluye el acceso universal y equitativo a cuidados y atenciones de salud, el acceso a salud sexual y reproductiva de las mujeres y el abordaje de los factores que generan vulnerabilidad y riesgos⁶⁶; PEMIG y el PNIG incluyen la atención, orientación y acciones que acompañen los procesos requeridos por las víctimas de acoso laboral⁶⁷. Este último documento mencionado incluye el enfoque intercultural de manera

⁵⁷ Recomendación 20.

⁵⁸ En referencia a la recomendación 13C sobre Empleo del informe de la CEDAW(2022)

⁵⁹ Recomendación 42C.

⁶⁰ Lineamientos estratégicos 2 y 3 del PNA sobre el Diseño de políticas públicas de protección para prevenir vulneraciones a los derechos humanos en el ámbito empresarial y los mecanismos que favorecen el respeto de los mismos.

⁶¹ Se incluye como Objetivo prioritario 5 el incremento de la igualdad en la PED, mientras que en la PNA se incluyen 2 objetivos: el primero es el objetivo 2 del lineamiento estratégico 2 que busca ratificar tratados internacionales sobre D.D.H.H. vinculado a las empresas; y el segundo es el objetivo N°2 del lineamiento estratégico 3 que involucra asistencia técnica a las empresas para la observancia de los D.D.H.H.

⁶² Acciones en el PNA incluidos en el lineamiento estratégico 3, objetivo 2: acciones 32 y 75 que incluye la ratificación del convenio N° 187 y la lucha contra las diferentes formas de violencia en el ámbito laboral.

⁶³ Servicios incluidos en el PED: S.5.1.5. sobre atención de denuncias sobre discriminación y el incumplimiento de la regulación de igualdad remunerativa (S.5.1.1., S.5.1.2., S.5.1.3, S.5.1.4. y S.5.1.5.)

⁶⁴ Lineamientos 1.1 y 2.1 del PNIG y lineamiento 1.1. del PEMIG enfocados a la implementación de medidas para la atención y protección para mujeres víctimas de violencia e integrantes del grupo familiar, incluyendo la mejora de los servicios de salud sexual y reproductiva de las mujeres.

⁶⁵ El objetivo 1.1. del PNIG y 1.1 del PEMIG coinciden en la reducción de la violencia hacia las mujeres, además el PNIG considera también como objetivo 1.2. que consiste en garantizar el ejercicio de los derechos a la salud sexual y reproductiva de las mujeres. Mientras que el PEDN incluye como objetivo nacional alcanzar el pleno desarrollo de las capacidades de las personas, sin dejar a nadie atrás.

⁶⁶ En referencia a las acciones estratégicas: AE 1.2.3., AE1.2.4 y AE 1.2.6.

⁶⁷ Objetivos 1.1.8. en ambos documentos.

transversal para su abordaje.⁶⁸ Alineados a los apartados 5.6 y 5.3 de la ODS 5 que mencionan sobre acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos⁶⁹.

II.II.V Participación en los ámbitos de la vida pública de la comunidad y el estado

La ODS 5.5⁷⁰ y el Comité de la CEDAW (2022) han incluido en sus metas y recomendaciones la importancia de promover la participación y el liderazgo de las mujeres en la vida pública de la comunidad y el estado. El Comité recomienda al Estado peruano que se implemente medidas para promover la participación de las mujeres en el sector público y privado, incluyendo los puestos directivos⁷¹, garantizar los derechos humanos de las defensoras de derechos humanos asegurando los mecanismos de acceso a la justicia, medidas legislativas, reparación y registro de caso que infrinjan los mismos, y por lo mismo prevenir ataques contra ellas resaltando la importancia de su rol⁷².

Referente a ello la normativa peruana ha incluido la protección de los derechos humanos de los trabajadores alineado a los estándares internacionales⁷³ y la creación de mecanismos de acceso a justicia y a la reparación en caso de afectaciones a los derechos humanos⁷⁴ como parte de los lineamientos y objetivos del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos, estableciendo acciones con el fin de romper con los estereotipos negativos y la resistencia a los sindicatos y defensores de los derechos humanos⁷⁵.

II.II.VI Acceso a la alimentación y a la seguridad alimentaria

⁶⁸ Objetivo 2.1.1: Producción y difusión de información a nivel nacional y con enfoque intercultural, sobre los derechos a la salud sexual y reproductiva y el derecho a una vida libre de violencia, incluyendo métodos anticonceptivos, beneficios y riesgos, parto vertical, aborto terapéutico, consentimiento informado, libre y voluntario, violencia obstétrica y derecho de los y las usuarias de los servicios de salud.

⁶⁹ 5.3 Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina y 5.6 Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen

⁷⁰ ODS 5.5. Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

⁷¹ Recomendación 30B.

⁷² Recomendación 16.

⁷³ En el lineamiento estratégico 2: Promoción y difusión de una cultura de respeto a los derechos humanos en el ámbito empresarial conforme al marco de los estándares internacionales de los principios rectores y otros instrumentos internacionales. Objetivo 2: La sociedad civil organizada (integrantes de organizaciones de la sociedad civil, sindicatos y pueblos indígenas) y la ciudadanía en general conoce y promueve la implementación, en sus actividades, de los principios rectores y otros instrumentos internacionales vinculados.

⁷⁴ En el lineamiento estratégico 5: Diseño y fortalecimiento de mecanismos para garantizar a los afectados por las vulneraciones a derechos humanos vías judiciales, administrativas, legislativas o de otro tipo para que puedan acceder a una reparación. Objetivo 1: Fortalecer mecanismos a nivel estatal para reparar vulneraciones a los derechos humanos en el ámbito empresarial.

⁷⁵ Acciones propias del Lineamiento 1: Acción 10, Promover el cambio de cultura sobre la mirada de los sindicatos como defensores de derechos humanos y la acción 12, coordinar con el sector empresarial la formulación de planes de capacitación en materia de buenas prácticas en igualdad de género y no discriminación en el ámbito laboral. Acción del lineamiento 5: acción 88, Promover las modificaciones normativas que garanticen mecanismos de reparación idóneos, conforme a la normativa internacional.

En cuanto al acceso a la seguridad alimentaria encontramos un vacío en los documentos revisados.

II.III Derechos Culturales

II.III.I Acceso a la información y libertad de expresión en su idioma materno

Como parte de la normativa nacional encontramos que se prioriza el acceso a información en el idioma materno enfocado al plano educativo prioritariamente, explicado en líneas anteriores, entendiendo que se emplea el enfoque intercultural como una herramienta transversal.

Sumando a estos aportes se ha planteado dentro del Plan Nacional sobre Empresas y Derechos Humanos lineamientos⁷⁶, objetivos⁷⁷ y acciones⁷⁸ vinculadas a la protección de mujeres defensoras de derechos humanos que considera el acceso a la información y la divulgación de la misma sobre el mecanismo intersectorial con pertinencia cultural y lingüística.

II.III.II Adecuación de las normas al enfoque intercultural

Desde el Comité de la CEDAW (2022) se recomienda al Estado peruano, en velar y proteger los derechos de las mujeres rurales, estableciendo un marco jurídico para que los estudios de impacto social y ambiental, así como las decisiones vinculadas se ejecuten con el acceso previo a una información adecuada y clara⁷⁹. Esto en correspondencia a la ODS 5.1. para poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.

En la normativa nacional estos lineamientos se han incluido como parte de la Política Nacional de Igualdad de Género en la instauración del enfoque intercultural en cuanto a la divulgación y acceso a la información que promueva el ejercicio del derecho a la denuncia de la violencia contra las mujeres, e informe sobre los mecanismos de prevención, protección y sanción existentes⁸⁰.

II.III.III Políticas y acciones frente a la discriminación étnico/racial

En relación al desarrollo normativo referente a las políticas y acciones frente a la discriminación racial, en su informe Equidad - Perú resalta los lineamientos de la Política Nacional del Ambiente⁸¹ y el Plan de Acción en Género y Cambio Climático del Perú-PAGCC-Perú⁸², ambos

⁷⁶ Lineamiento 5: Diseño y fortalecimiento de mecanismos para garantizar a los afectados por las vulneraciones a derechos humanos vías judiciales, administrativas, legislativas o de otro tipo para que puedan acceder a una reparación.

⁷⁷ Objetivo 1:Fortalecer mecanismos a nivel estatal para reparar vulneraciones a los derechos humanos en el ámbito empresarial

⁷⁸ Acción 89:Difundir información relativa sobre cómo acceder al Mecanismo intersectorial para la protección de las personas defensoras.

⁷⁹ Recomendación 20 A

⁸⁰ Incluido en el Objetivo Prioritario 1 que busca reducir la violencia hacia las mujeres ; el lineamiento 1.2. orientado a implementar medidas de prevención de la violencia contra las mujeres en favor de la ciudadanía.y los servicios 1.2.3.dirigidos a la provisión, a nivel nacional y con enfoque intercultural, de información que promueva el ejercicio del derecho a la denuncia de la violencia contra las mujeres, e informe sobre los mecanismos de prevención, protección y sanción existentes.

⁸¹ Aprobado con el Decreto Supremo N° 012-2009-MINAM

⁸² Aprobado con el Decreto Supremo N° 012-2016-MINAM

del Ministerio del Ambiente, lo cuales adoptan el enfoque de género e interculturalidad dentro de sus acciones

Estas adecuaciones siguen la línea de las recomendaciones del Noveno Informe de la CEDAW al Perú, la cual refiere la necesidad de establecer un marco jurídico que garantice la participación de las mujeres en los proyectos empresariales e industrias extractivas que son afectadas.⁸³

En la aplicación de las recomendaciones señaladas, dentro de la Política Nacional de Trabajo Decente se menciona la ejecución de campañas alineadas a difundir y sensibilizar sobre los derechos laborales inclusivos a las mujeres, personas con discapacidad y migrantes, impulsando entornos laborales libre de discriminación⁸⁴.

II.IV Igualdad de oportunidades

II.IV.I Brechas de Empleos

Las desigualdades de género dentro del acceso a empleo y la garantía de sus derechos laborales han sido puntos de preocupación expresados dentro de las recomendaciones de la CEDAW⁸⁵ al Estado Peruano, por lo cual se han elaborado una serie de políticas (leyes y planes nacionales) para reducir esta brecha de oportunidades. Ante ello se han desarrollado una serie de medidas como los incentivos para el sector agrario para promover y fortalecer los derechos laborales de las trabajadoras garantizando su protección, establecido en la Ley N° 31110⁸⁶ del MIDAGRI. La intervención de las distintas entidades gubernamentales es una estrategia indispensable.

Ante ello, el MTPE en su Política Nacional de Trabajo Decente, refiere el servicio de asesorar y hacer seguimiento a la implementación de ajustes para promover un adecuado entorno de trabajo a las personas con discapacidad, madres trabajadoras y migrantes⁸⁷.

II.IV.II Brechas salariales

Respecto a las brechas de desigualdad en las remuneraciones económicas entre hombres y mujeres, si bien se han discutido sobre la necesidad de igualar el salario mínimo vital en los distintos sectores, no se han planteado estrategias particulares para las mujeres dentro del sector agroindustrial más allá de promover la reinserción laboral y servicios de cuidado especificados en el apartado anterior, a pesar que existe la Ley N° 30709⁸⁸ que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres

⁸³ En referencia a su recomendación general número 34 sobre los derechos de las mujeres rurales estipulada en la nota N° 20 - A.

⁸⁴ Estas campañas están especificados en los servicios S.5.2.1, S.5.2.2 y S.5.2.3 del Lineamiento 5.2 “Implementar incentivos y medidas afirmativas con pertinencia cultural para la contratación de los grupos que sufren discriminación o se encuentran en condición o situación de vulnerabilidad en el acceso al empleo” del Objetivo Prioritario 5 Fomentar la igualdad en el empleo de la fuerza laboral potencial, del Política Nacional de Trabajo Decente.

⁸⁵ En referencia a su recomendación general número 13 sobre empleo estipulada en la nota N° 14 - B.

⁸⁶ Ley N° 31110 del Régimen Laboral Agrario y de Incentivos para el Sector Agrario y Riego, Agroexportador y Agroindustrial, aprobado con el D.S N° 005-2021-MIDAGRI

⁸⁷ Estas actividades se encuentran especificadas en los servicios S.5.3.1, S.5.3.2, S.5.3.3, S.5.3.4 y S.5.3.4 del Lineamiento 5.3 “Brindar facilidades para la inserción laboral de grupos vulnerables o en situación de vulnerabilidad priorizando los servicios de cuidado” del Objetivo Prioritario 5 Fomentar la igualdad en el empleo de la fuerza laboral potencial, de la Política Nacional de Trabajo Decente.

⁸⁸ Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, aprobado en 27 de diciembre de 2017. Disponible en: <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/ley-que-prohibe-la-discriminacion-remunerativa-entre-varones-ley-n-30709-1600963-1>

II.IV.III Transversalización del enfoque de género e igualdad de oportunidades

El Estado Peruano desde el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, viene dirigiendo y ejecutando las políticas de transversalización del enfoque de género continuando con las obligaciones internacionales y las recomendaciones del objetivo N°5 de los ODS, en su apartado “C”, donde se señala la importancia de aprobar y fortalecer las políticas y leyes referidas a promover la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en las distintas etapas de su vida. Bajo este marco ha desarrollado un Sistema Nacional de Indicadores de Género para cuantificar los resultados de su aplicación y distintas mesas de trabajo enfocadas en promover la participación y los derechos de las mujeres y poblaciones vulnerables.⁸⁹

Una medida implementada es la Política Nacional de Igualdad de Género, en el cual uno de sus objetivos es reducir las barreras que obstaculizan la igualdad entre hombre y mujeres en los sectores públicos y privados (Objetivo Prioritario N°5), con sus lineamientos centrados en la importancia de servicios para incorporar el enfoque de género en las entidades públicas y privadas, además de implementar asistencia técnica en el proceso de adhesión y desarrollo de programas de formación e investigación y/o responsabilidad social⁹⁰. Siguiendo con ello, el PEMING dispone implementar una serie de servicios enfocados en la anexión del enfoque de género en los sistemas administrativos de la gestión pública, en sus programas de formación, producción y difusión de información sobre la denuncia y sanciones del hostigamiento laboral.⁹¹

En correspondencia a estas medidas, tanto el MINJUSDH y el MTPE desarrollaron dentro del Plan de Acción Nacional sobre Empresas y Derechos Humanos y la Política Nacional del Trabajo Decente, acciones que promueven la igualdad de género dentro de las empresas⁹² e información sobre orientación vocacional libre de estereotipos de género⁹³.

Todo ello también se plasma dentro del Plan Estratégico de Desarrollo Nacional al 2050, en su objetivo estratégico N° 1.5 que resalta la importancia en garantizar la igualdad de oportunidades y la inclusión social de todas las personas especialmente de mujeres y grupos vulnerables, teniendo en cuenta y respetando su diversidad cultural, étnica y de género.

Si bien todos estos documentos de aplicación nacional incorporan medidas para introducir el enfoque de género, aún hay puntos en que todavía no se han discutido ni implementado. Ejemplo de ello, es la identificación de la necesidad de articular el MIDAGRI en el Plan de Acción

⁸⁹ Mesa de Trabajo Mujer Afroperuana, la Mesa de Trabajo para Promover los Derechos de las Mujeres Indígenas u Originarias, la Mesa de Trabajo para Promover y Garantizar la Participación Política de las Mujeres, la Mesa de Trabajo para Promover los Derechos de Personas GTBI y la Mesa de Trabajo para Promover los Derechos de Lesbianas. (Equidad, 2022).

⁹⁰ Estos servicios están detallados en 5.1.1 y 5.2.1 del Lineamiento 5.1 “Incorporar el enfoque de género en las entidades públicas que brindan bienes y servicios” y 5.2 “Incorporar el enfoque de género en las organizaciones privadas” del Objetivo Prioritario 5 Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres, de la Política Nacional de Igualdad de Género.

⁹¹ Los servicios referidos corresponden a los puntos 5.1.1, 5.2.1, 5.3.1, 5.4.1 y 5.5.1; del Objetivo Prioritario 5 “Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos públicos y privados entre hombres y mujeres”.

⁹² Referido a las Acción N° 78 “Promover la igualdad de género y no discriminación al interior de las empresas” del Objetivo N° 2 “Asistencia técnica a las empresas para la observancia de los derechos humanos en sus actividades empresariales” del Lineamiento Estratégico N°3 “Diseño de políticas públicas que promuevan el respeto de las empresas a los derechos humanos a través de la rendición de cuentas, la investigación y la sanción por los impactos de sus actividades”

⁹³ Referido al Lineamiento N° 2.3 “Brindar información sobre orientación vocacional y profesional libre de estereotipos de género a mujeres y hombres en su diversidad en edad de trabajar” del OP N°2 “Fortalecer la vinculación entre la oferta y la demanda laboral!

Intersectorial para el Empoderamiento y Autonomía Económica de las Mujeres y las recomendaciones de la CEDAW en su Noveno Informe Periódico del Perú, sobre establecer cuotas de contratación y planes de retención de empleo para promover el acceso al empleo formal de las mujeres en su diversidad, así como incorporar la perspectiva de género en la Política Nacional Agraria⁹⁴.

II.IV.IV Eliminación de la discriminación por razón de género

Sobre las distintas políticas para eliminar toda discriminación por razón de género, que sigue las líneas de acción de los ODS, particularmente el punto 5.1⁹⁵ sobre erradicar todas las formas de discriminación hacia las mujeres, se han implementado una serie de medidas nacionales, entre ellas el PNA 2021 - 2025⁹⁶ que entre sus acciones promueven la protección de personas LGBTI, garantizan su acceso al trabajo en igualdad de condiciones y la no discriminación de grupos de especial protección en medios de comunicación⁹⁷.

II.IV.V Participación en el establecimiento y control de las políticas públicas orientadas al bienestar de las mujeres de la agroindustria.

En relación a las políticas públicas orientadas al bienestar de las mujeres en el sector agroindustrial, se ha promulgado el Plan de Acción Intersectorial para el Empoderamiento y Autonomía Económica de las Mujeres, que establece responsabilidades directas e involucra a distintas instancias estatales referentes al tema como son el MTPE, el MIMP, el MEF⁹⁸, MINCETUR, INEI, PRODUCE⁹⁹ y el Ministerio de Relaciones Exteriores, sin embargo todavía es necesario emplear una estrategia particular en este sector, impulsando el trabajo conjunto entre la empresa, trabajadores y Estado, tal como se señala en las recomendaciones del Informe Alternativo de Equidad - Perú (2022), donde se identifica la necesidad de articular una Mesa Tripartita de Negociación de las Condiciones de Trabajo para el Sector Agroindustria que promuevan los derechos laborales y su protección, así como la creación de una Comisión de Alto Nivel con representantes del MIDAGRI, PRODUCE, MTPE, MIDIS, MIMP y sociedad civil con la finalidad de atender y dar solución especializada, y considerar la derogatoria de la legislación laboral especial que no crea situaciones favorables a las mujeres trabajadoras.

⁹⁴ Anotación 14 A) Supervise, evalúe e informe sobre el impacto de las iniciativas dirigidas a incorporar la perspectiva de género en la Política Nacional Agraria, tal como lo decretó el Ministerio de Desarrollo Agrario en 2016; y 14 B) Establezca cuotas de contratación y planes de retención de empleo dirigidos específicamente a promover el acceso al empleo formal de las mujeres que enfrentan a formas interseccionales de discriminación, incluidas las mujeres indígenas, afroperuanas, lesbianas, bisexuales y transgénero, las personas intersexuales y las mujeres con discapacidad.

⁹⁵ ODS N°5 Igualdad de Género - 5.1 "Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo"

⁹⁶ Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos 2021 - 2025, aprobado con el Decreto Supremo N° 009-2021-JUS.

⁹⁷ Referido a las Acciones N°26, N°62 y N°72, del Objetivo N°1 "Promover acciones de reglamentación para prevenir vulneraciones a los derechos humanos en el ámbito empresarial" del L.E. 2 "Diseño de políticas públicas de protección para prevenir vulneraciones a los derechos humanos en el ámbito empresarial", y de los Objetivos N° 1 "Promover políticas y/o normas que garanticen el respeto a los derechos humanos en las actividades empresariales" y N° 2 "Asistencia técnica a las empresas para la observancia de los derechos humanos en sus actividades empresariales" del L.E. N°3 "Diseño de políticas públicas que promuevan el respeto de las empresas a los derechos humanos a través de la rendición de cuentas, la investigación y la sanción por los impactos de sus actividades".

⁹⁸ Siglas del Ministerio de Finanzas

⁹⁹ Denominación que se emplea para el Ministerio de Producción.

Capítulo III: Conclusiones

Uno de los primeros sectores afectados a nivel de América Latina y El Caribe a causa de la pandemia por el Covid- 19 fue el económico; si bien se han establecido una serie de medidas de recuperación, estas han sido de aplicación lenta y las mujeres se han visto más perjudicadas en su reintegración al mercado laboral, ya que durante este periodo fueron la población con mayor índice de desempleo, reducción de remuneraciones salariales y asumieron responsabilidades de cuidado, en muchos casos total, en sus hogares.

En el caso particular de las mujeres de la agroindustria en el Perú, existe un incremento en la participación entre el 2019 y el 2021 (el 33.4% son hombres y el 29 % son mujeres), sin embargo en este periodo persiste la brecha salarial relacionada a su menor participación en sectores con mayor remuneración como el sector construcción. Esta situación se agudiza en las mujeres indígenas rurales trabajadoras del sector de agricultura y agropecuaria, ya que el 73% menciona no recibir pago ni beneficios laborales por ser en su mayoría actividades de subsistencia y autoconsumo, a pesar que la población ocupada en el sector de agricultura, pesca y minería representan el 15,3% de personas que cuentan con afiliación al sistema de pensiones. Esta afectación a sus derechos laborales tienen consecuencias en su autonomía económica, que se visibiliza en la limitada gestión y acceso al crédito frente a los hombres del sector, dejándola en situaciones de alto riesgo no solo en la supervivencia laboral y de producción sino en el sostén de ingresos e independencia de sus hogares.

Para garantizar los derechos económicos se requieren implementar y aterrizar medidas de ajuste estructural en armonía con la diversidad de las mujeres en la agroindustria y las condiciones sociales que las afectan. Si bien existen instrumentos nacionales que dirigen y transversalizan lineamientos y acciones que abordan el uso del tiempo, la economía del cuidado, las condiciones laborales equitativas, acceso al trabajo decente, la capacitación y asistencia técnica; la realidad y las necesidades de las mujeres en este sector sobrepasa estas iniciativas.

A partir de la Política Nacional de Igualdad de Género (PNIG) propone lineamientos para garantizar condiciones laborales equitativas dirigidas a las mujeres en cumplimiento del ODS 5, que aborda sus derechos económicos, pero aún persiste la necesidad de protección laboral y sindical especialmente dirigidas para las mujeres en la agroindustria.

El acceso al trabajo decente enfrenta los mismos dilemas, si bien en el PED, la PNA y el PEDN al 2050, se establecen acciones de formalización laboral, instrumentos de regulación de derechos laborales como la debida diligencia en seguridad y salud en el trabajo, en prevención y sanción de la explotación laboral y que proteja el derecho a la sindicalización; estas acciones se enmarcan principalmente en procesos de formalización laboral, dejando de lado el ámbito informal de los trabajos y las inequidades. Desde la PED en concordancia con la PEMIG, se proponen lineamientos de formación, capacitación y asistencia técnica laboral certificada en gestión e innovación tecnológica para garantizar el acceso y promoción a la capacitación, servicios técnicos y financieros a las mujeres trabajadoras, pero se requiere una especificidad para la certificación en el sector agroindustria a la que puedan acceder mujeres trabajadoras en su diversidad.

El uso del tiempo y los cuidados son temas de interés dentro de las Política Nacional de Igualdad de Género (PNIG) y el Plan Estratégico Multisectorial de Igualdad de Género (PEMIG) quienes establecen un marco de acción para la Política Nacional de Empleo Decente (PED) y la Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos 2021-2025 (PNA), sin embargo en

contraste con la realidad y la necesidad normativa estos no son suficientes, ya que solamente infieren acciones que recaen en la conciliación de la vida familiar y laboral. Para generar avances sostenidos en la política pública en materia de trabajo no remunerado y de cuidados se requiere un compromiso efectivo desde el Gobierno implementando el Sistema Nacional de Cuidados.

Para garantizar el acceso a los derechos sociales de las mujeres de la agroindustria es necesario hacer énfasis en los avances y limitaciones en cuanto al acceso a la protección social, la vivienda, la educación, la sanidad pública, una vida libre de violencia, la participación de las mujeres y la seguridad alimentaria.

Sobre el acceso a la protección social, se ha incluido en el PED la necesidad de asegurar condiciones laborales adecuadas para los y las trabajadores, el acceso al aseguramiento de beneficios sociales, protección social como la cobertura en salud y protección del desempleo, prestando atención prioritaria a las mujeres embarazadas y/o gestantes (identificando la necesidad del funcionamiento de lactarios y guarderías de cuidado diurno, acceso a descanso pre y postnatal y sobre todo la protección frente a los despidos arbitrarios). En relación a garantizar la seguridad alimentaria de las mujeres de la agroindustria se ha encontrado un vacío dentro de los documentos analizados.

Acercas del acceso a la vivienda, los instrumentos de política pública nacional como el PED, PEMIG y el PEDN al 2050 inciden en garantizar el acceso a la titulación y a su vez servicios de vivienda adecuados especialmente a las mujeres en la agroindustria.

La importancia del acceso a la educación que incluye a todas las mujeres en distintas etapas de su vida se plasma en las políticas nacionales como el PEDN y el PED se han enfocado en el requerimiento de garantizar una educación gratuita, de calidad, inclusiva y en condiciones adecuadas para el aprendizaje, favoreciendo el acceso a la información específica así como incentivos para la empleabilidad juvenil. Priorizando el acceso para las niñas y mujeres e incluir Educación Sexual dentro de las escuelas.

En cuanto a la sanidad pública y una vida libre de violencia, prima la preocupación por la atención y el alcance a la salud de las mujeres víctimas de afectaciones causadas por las industrias extractivas y la necesidad de reportar las consecuencias de la contaminación ambiental producida por las actividades de agroindustria, concluyendo con la necesidad de reforzar el marco de protección de las trabajadoras de este sector frente a las diferentes formas de violencia que enfrentan (fundamentalmente frente al acoso laboral y hostigamiento sexual) y las causales de accidentes ocupacionales en las empresas. En la actualidad, por medio de la PED y el PNA 2021 - 2025 el Estado ha ratificado su alineación a favor de los derechos humanos, la igualdad de género, la igualdad de condiciones laborales, el acceso pleno al derecho a la salud, a una vida libre de violencia, y el acceso a derechos sexuales y reproductivos. Haciendo énfasis en el plano laboral dentro del PEMIG y el PNIG a la atención y orientación para víctimas de acoso laboral.

Otro punto inmerso en los derechos sociales es la participación en los sectores públicos y privados de las mujeres, en los documentos revisados se evidencia la necesidad de garantizar la protección y acceso a la justicia por medio de la instauración de medidas normativas para las defensoras de los derechos humanos. Ante ello, la disposición por parte del Estado peruano, en el PNA 2021 - 2025 expone el objetivo de generar mecanismos de protección, acceso a la justicia de las defensoras de derechos humanos y garantías para la sindicalización en el ámbito laboral,

incorporando acciones a fin de debilitar los estereotipos negativos sobre los sindicatos y defensores de derechos humanos.

El acceso a los derechos culturales ha evidenciado un avance en el desarrollo normativo frente a la discriminación racial. Las recomendaciones recibidas por organismos internacionales han sido acogidas dentro de políticas nacionales, teniendo como efecto la creación de la Política Nacional del Ambiente, el Plan de Acción en Género y Cambio Climático del Perú-PAGCC-Perú que incluyen el enfoque intercultural y de género dentro de sus acciones. Incliniéndose al abordaje de los derechos de mujeres rurales sobre su territorio y procesos adecuados para el consentimiento frente a decisiones de proyectos empresariales e industrias extractivas. El Estado ha priorizado la transversalización de herramientas interculturales en el plano educativo formativo y en cuanto a información disponible para divulgación sobre protección de mujeres defensoras de los derechos humanos y para mujeres víctimas de violencia, esto con pertinencia cultural y lingüística, ello se evidencia en los lineamientos del PNA 2021 - 2025, PED y PEDN.

Garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral es un tema transversal que se ha visibilizado en los distintos documentos revisados, sin embargo presentan diferencias en cómo se incorpora dentro de las acciones y lineamientos. En el Perú, el ente que rige la aplicación, monitoreo y asesoría de estas políticas es el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, mediante su Política Nacional de Igualdad de Género y su Plan Estratégico Multisectorial de Igualdad de Género. Estas dos normativas tienen como objetivo prioritario desarrollar una serie de servicios enfocados a la adecuada adhesión del enfoque de género en los sistemas administrativos de los sectores público y privado y en la reducción de las barreras que impiden la igualdad entre hombres y mujeres. Estas acciones se van reflejado en las líneas de trabajo del PNA 2021 – 20225, PED y el PED al 2050, que promueven y garantizan la igualdad de género tanto en la formación vocacional libre de estereotipos y en la estructura orgánica de las empresas, la igualdad de oportunidades y la inclusión social respetando la diversidad cultural y de género.

Siguiendo esta línea trabajo se han fomentado estrategias para eliminar la discriminación por razón de género, entre ellas el PNA 2021-2025 que promueve la protección de las personas LGTBI garantizando su acceso al trabajo e igualdad de condiciones, destacando la no discriminación de grupos de especial protección en los medios de comunicación.

Esta adecuación del enfoque de género ha permitido desarrollar una serie de medidas para reducir las brechas de empleo y las desigualdades salariales. Sobre el primer punto, en el sector agrario por parte del MIDAGRI y el MTPE se han planteado incentivos para promover y fortalecer los derechos laborales de las personas en condición de vulnerabilidad y su implementación adecuada al entorno laboral, respecto al segundo aún se han planteado estrategias específicas en el sector. En relación a las políticas públicas orientadas al bienestar de las mujeres de la agroindustria, si bien se ha promulgado el Plan de Acción Intersectorial para el Empoderamiento y Autonomía Económica de las Mujeres todavía es necesario emplear estrategias específicas para la población de este sector que incluyan incorporar la perspectiva de género en la Política Nacional Agraria, establecer mejores condiciones de contratación y planes de retención de empleo para promover el acceso formal de empleo.

Bibliografía

Centro Nacional de Planeamiento Estratégico - CEPLAN (2022) Plan Estratégico de Desarrollo Nacional al 2050. Aprobado mediante Decreto Supremo N° 095-2022-PCM, 28 de julio, 2022. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/ceplan/campa%C3%B1as/11228-peru-plan-estrategico-de-desarrollo-nacional-al-2050>

Centro de Políticas Públicas y Derechos Humanos (Perú Equidad) y Coordinadora Nacional de Derechos Humanos (CNDDHH), 2021. Informe Alternativo sobre el cumplimiento del Estado de Perú para el Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Situación de las trabajadoras de agroindustria. Disponible en: <https://derechoshumanos.pe/2022/01/situacion-de-las-trabajadoras-de-agroindustria/>

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (2022). Observaciones finales sobre el noveno informe periódico del Perú. Disponible en: <https://undocs.org>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe - CEPAL (2021) Informe Especial COVID-19 núm.9. La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad. Editorial CEPAL. Disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46633/5/S2000740_es.pdf

Comisión Económica para América Latina y el Caribe - CEPAL (2022) Estudio Económico de América Latina y el Caribe 2022: Dinámica y desafíos de la inversión para impulsar una recuperación sostenible e inclusiva. Editorial CEPAL. ISBN: 9789211220872- Disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/48077/4/S2200607_es.pdf

Defensoría del Pueblo (2022) Informe Alterno al Noveno Informe Periódico del Perú ante el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Informe de Adjuntía N° 05-2022-DP/ADM. Disponible en: <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2022/03/Informe-Alternativo-al-Noveno-Informe-Periodico-del-Peru-ante-el-Comite-para-la-Eliminacion-de-la-Discriminacion-contra-la-Mujer.pdf>

Decreto Legislativo N° 1405 o Decreto Legislativo que establece regulaciones para que el disfrute del descanso vacacional remunerado favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar. Disponible en: <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-legislativo-que-establece-regulaciones-para-que-el-d-decreto-legislativo-n-1405-1690481-1/>

Grozo Benavente José Luis . (2021) El Informe sobre los costos de producción para actividad: Agricultura, ganadería, caza y silvicultura en base a la Encuesta Nacional Agraria. Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI. Disponible en: <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/investigaciones/costos-de-produccion-v7.pdf>

Instituto Nacional de Estadística e Informática INEI (2022). Estadísticas con enfoque de género. Informe Técnico N°3. Septiembre 2022. Disponible en: <https://m.inei.gob.pe/biblioteca-virtual/boletines/estadisticas-de-genero/1/#lista>

Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI (2021):Perú: “Brechas de Género, 2021: Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres”. Disponible en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3062926/Per%C3%BA%20Brechas%20de%20G%C3%A9nero%20pt.1.pdf.pdf?v=1651774939>

Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI (2022) : Situación del Mercado Laboral en Lima Metropolitana . Informe técnico N°9 de septiembre de 2022.Disponible en: <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/09-informe-tecnico-mercado-laboral-jun-jul-ago-2022.pdf>

Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI (2022). Condiciones de Vida en el Perú. Trimestre: Abril-Mayo-Junio 2022. Informe Técnico N° 3 septiembre 2022. Disponible en: <https://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/03-informe-tecnico-condiciones-de-vida-abr-may-jun-2022.pdf>

Instituto Nacional de Estadística e Informática (2021) Perú: Evolución de los Indicadores de Empleo e ingreso por departamento, 2007-2020. Disponible en: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1820/libro.pdf

Ley N° 30807, Ley que modifica la Ley N° 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada. Disponible en: <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-modifica-la-ley-29409-ley-que-concede-el-derecho-de-ley-n-30807-1666491-2/>

Ley N° 30792 “Ley de utilidades justas para las madres”. Disponible en: <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-de-utilidades-justas-para-las-madres-ley-n-30792-1660129-1/>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2021). Política Nacional de Empleo Decente (PED). Disponible en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1948868/Pol%C3%ADtica%20Nacional%20de%20Empleo%20Decente%20-%20PED.pdf>

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2021). Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos 2021-2025. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/minjus/informes-publicaciones/1959312-plan-nacional-de-accion-sobre-empresas-y-derechos-humanos-2021-2025>

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2019). Política Nacional de Igualdad de Género (PNIG). Disponible en: <http://www.mimp.gob.pe/PNIG/index.php>

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2020). Plan Estratégico Multisectorial de Igualdad de Género (PEMIG). Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/mimp/normas-legales/455336-002-2020-mimp>

Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego- MIDAGRI (2021) “Identificando indicadores de Género 2021. Proyecto: Mejoramiento de la competitividad de los productores y productoras de cuyes de las regiones de Cajamarca, Lima, Cusco, Moquegua, Ancash, Junín, Apurímac y Arequipa”. Disponible en: [https://siea.midagri.gob.pe/portal/media/attachments/publicaciones/dsep/Identificando indicadores de genero.pdf](https://siea.midagri.gob.pe/portal/media/attachments/publicaciones/dsep/Identificando_indicadores_de_genero.pdf)

Naciones Unidas. Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 (ODS5). Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. Disponible en: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>